Deutscher Bundestag **Drucksache 16/8784**

16. Wahlperiode 10. 04. 2008

Antrag

der Abgeordneten Irmingard Schewe-Gerigk, Volker Beck (Köln), Britta Haßelmann, Monika Lazar, Jerzy Montag, Silke Stokar von Neuforn, Hans-Christian Ströbele, Wolfgang Wieland, Josef Philip Winkler und der Fraktion von Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern – Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Auch 51 Jahre nach den Römischen Verträgen gibt es in jedem europäischen Land deutliche Unterschiede zwischen den Löhnen von Frauen und Männern. Diese Unterschiede variieren je nach Land. Deutschland belegt einen traurigen Spitzenplatz – hinter der Slowakei, Estland und Zypern. Die Lohnungleichheit nimmt in Deutschland im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Ländern nicht etwa ab, sondern sogar leicht zu (vgl. Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006).

Durch eine Reihe rechtlicher Regelungen ist Deutschland zur Herstellung von Entgeltgleichheit verpflichtet. Dazu gehört vor allem der Gleichberechtigungsgrundsatz aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes. Darüber hinaus auch durch das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW), das in Artikel 11 Abs. 1 verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Berufsleben zu treffen, wozu das Recht auf gleiches Entgelt, einschließlich sonstiger Leistungen, und auf Gleichbehandlung bei gleichwertiger Arbeit sowie Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität gehören. Auch gemäß EG-Vertrag (Artikel 141) muss jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) regelt das Verbot der Diskriminierung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten. Auch das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze sowie die Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst gehen auf die Entgeltgleichheit ein. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bestimmt erneut, dass Benachteiligungen u. a. in Bezug auf „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen, unzulässig sind.

Dennoch kommt es nur selten zu Klagen wegen Entgeltdiskriminierung; das gilt für den früheren § 611a ebenso wie für das AGG. So wurden in JURIS seit 1980 insgesamt nur 136 Klagen wegen des Gleichbehandlungsgebots dokumentiert. Eine bessere Unterstützung der Akteure und Akteurinnen auch durch ein erweitertes Verbandsklagerecht ist erforderlich.

Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Frauen und Männern sind komplex; gemeinsam ist ihnen jedoch allen, dass sie wesentlich auf traditionelle Geschlechterrollen zurückgehen. Dazu gehört insbesondere die Vorstellung, dass vor allem Mütter für die direkte Betreuung der Familie und der Kinder zuständig sind, Vätern dagegen vor allem die Ernährerrolle zufällt. Erwerbsunterbrechungen aus familiären Gründen werden immer noch überwiegend von Frauen vorgenommen. Ein System, was aber alle Gratifikationen an eine möglichst ununterbrochene Vollzeiterwerbstätigkeit bindet, benachteiligt damit Frauen. Das gilt insbesondere, wenn es keine Wahlfreiheit zulässt, weil beispielsweise kein ausreichendes und qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot vorhanden ist. Hinzu kommt die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes, mit Branchen, Berufen und Hierarchiestufen, die insbesondere Frauen oder Männern zugeschrieben werden. Das Berufswahlspektrum von jungen Frauen ist trotz ihrer besseren Schulabschlüsse weiterhin eng. Mehr als die Hälfte wählt aus nur zehn Ausbildungsberufen im dualen System – darunter kein naturwissenschaftlich-technischer. Damit schöpfen sie weder ihre Berufsmöglichkeiten noch ihre Fähigkeiten aus. Aber auch den Unternehmen fehlt dieses Potenzial. Typischerweise werden die Berufe und Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, niedriger angesehen und bezahlt, auch wenn es dafür keine objektiven Gründe gibt. Die derzeitige Debatte um Mindestlöhne zeigt, dass in Branchen, in denen extrem schlecht bezahlt wird, überwiegend Frauen arbeiten, wie in der Floristik (Frauenanteil: 91 Prozent) oder dem Friseurhandwerk (89 Prozent). Mindestlöhne in diesen Branchen würden daher überwiegend Frauen zugutekommen.

Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland bei 22 Prozent und ist damit deutlich höher als der EU-Durchschnitt von 15 Prozent. Nach einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) lassen sich in den westlichen Bundesländern ein Drittel der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede, in den ostdeutschen Ländern ein Viertel, allein durch direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erklären.

Die bestehenden Gesetze führen nicht dazu, dass sich der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern verringert. Auch andere Maßnahmen wie die freiwillige Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden oder der Girls' Day, der das Berufswahlspektrum von Mädchen erweitern soll, haben keine Veränderungen gebracht. Das Gleiche gilt für das von der Bundesregierung geförderte Internetportal www.frauenmachenkarriere.de oder die ebenfalls aus Bundesmitteln geförderte Etablierung der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga). Auch der Leitfaden „Entgeltgleichheit für Frauen und Männer – Fair P(l)ay" gibt zwar Hinweise, bleibt jedoch wirkungslos. Das AGG bietet Unterstützung an; Benachteiligte können sich an die Antidiskriminierungsstelle wenden. Das reicht jedoch nicht aus.

Bisher ist auch nicht zu erkennen, dass die Tarifparteien der Herstellung der Entgeltgleichheit einen hohen Wert beimessen. Daher muss die Bundesregierung aktiv werden und kann sich nicht darauf zurückziehen, dass sie „nur unterstützend tätig werden" kann (vgl. Bundestagsdrucksache 16/7237).

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die Eingruppierungskriterien für den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst im Wirkungsbereich des Bundes auf mittelbare und unmittelbare Diskriminierung zu überprüfen und diese unverzüglich abzubauen;
2. zügig eine umfassende Mindestlohnregelung vorzulegen, die die Voraussetzung für Mindestlöhne in allen Branchen schafft und damit auch einen Schutz vor Lohndumping im Niedriglohnbereich, in dem vorwiegend Frauen beschäftigt sind, herstellt;

3. ein Verbandsklagerecht für Vereinigungen im Sinne von Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes und rechtsfähige Verbände, die sich satzungsgemäß für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, einzuführen;
4. dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre einen Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern vorzulegen;
5. der Nationalen Antidiskriminierungsstelle ausreichende Mittel für die Erstellung eines Gutachtens zur Verfügung zu stellen, das insbesondere die Ursachen direkter Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts deutlich macht;
6. der Nationalen Antidiskriminierungsstelle ausreichende Mittel zur Verfügung zu stellen, um mit einer umfassenden Kampagne in Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 27 AGG, auch in den Unternehmen für diskriminierungsfreie Entlohnung zu werben;
7. dem Deutschen Bundestag einen Entwurf zur europarechtskonformen Ausgestaltung des AGG vorzulegen und darin insbesondere eine Anhebung der Klagefristen sowie einen Ausbau der Regelungen zu Schadenersatz und Entschädigung vorzusehen;
8. gemeinsam mit den Tarifparteien zu prüfen, ob die Lohnstrukturerhebung des schweizerischen Statistischen Bundesamts ein sinnvolles Instrument zur Feststellung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden sein kann und übernommen werden sollte.

Berlin, den 10. April 2008

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333